

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №29»
г.Нижневартовск

Принято на заседании
педагогического совета
Протокол №1
от 31 августа 2023г

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МБОУ "СШ №29"
_____ Е.Е Кочемасова

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ "СШ №29"
_____ Т.В. Бачинина
Приказ №331
от 31августа 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О конфликте интересов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа «29»

1. Настоящее Положение о конфликте интересов работника муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №29» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47,48).
2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников учреждения, профилактики конфликта интересов работника, при котором у работника, при осуществлении им профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей, вследствие противоречия между его личной заинтересованностью.
3. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.
4. Под личной заинтересованностью работников понимается материальная или иная заинтересованность, которая может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения
5. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работников влияет или может влиять на исполнение ими профессиональных обязанностей и влечет за собой возникновение противоречия между личной заинтересованностью и законными интересами учреждения, или угрозу противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам учреждения.
6. В основу работы по управлению конфликтом интересов в коллективе положены следующие принципы:
 - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации, выявления каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
 - защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.
6. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:
- работник нарушает установленный в учреждении Кодекс этики и служебного поведения
 - работник небескорыстно использует возможности участников оценочных процедур;
 - работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения личной выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
 - работник учреждения в ходе исполнения трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или лицами с которыми связана его личная заинтересованность;
 - работник учреждения получает дорогостоящие подарки.
7. Для предотвращения конфликта интересов работникам учреждения необходимо следовать кодексу этики и служебного поведения работника МБОУ «СШ №29».
8. С целью выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов в учреждении используются следующие способы его разрешения:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процесса принятия решений по вопросам, которые находятся под влиянием конфликта интересов;
 - пересмотр или изменение должностных обязанностей работника;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

9. Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в комиссию, ответственную за профилактику коррупционных или иных правонарушений, в функциональные обязанности, которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.
10. Обратиться в комиссию можно только в письменной форме.